

**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

«Новеллы законодательства в 2022 году»

Составитель:

Ведущий юрисконсульт
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»
К.Л. Селезнева

Тамбов, 2022

В 2022 году было внесено множество изменений в федеральное и региональное законодательство. Рассмотрим наиболее важные новеллы, касающиеся юристов, а также кадровых работников бюджетных учреждений.

1. С 1 января 2022 года все листки нетрудоспособности стали электронными.

Все листки нетрудоспособности с этого года выдаются только в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной подписью медицинской организации. Согласие работника на оформление электронного больничного больше не требуется. В связи с этим работодатели должны обеспечить их прием и оплату, а также консультировать работников по вопросам их получения.

Таким образом, работникам больше не требуется бумажный документ, весь процесс оформления больничного стал осуществляться в электронной форме. Работодателю необходимо сообщить только номер электронного документа. Номер можно узнать в том числе в личном кабинете работника на портале госуслуг или в личном кабинете получателя услуг ФСС РФ. Для работы с электронными листками нетрудоспособности работодателю нужно иметь личный кабинет на сайте ФСС РФ или специальные программы для сдачи отчетности.

2. За передачу неверных сведений в ФСС РФ введены штрафы.

С 01.01.2022 Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» дополнен ст. 15.2 «Ответственность за совершение нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Новая норма касается ответственности работодателя за непредставление или несвоевременное представление сведений в ФСС РФ. В частности:

1) отказ в представлении или непредставление в установленный срок страхователем в территориальный орган страховщика документов (их копий, заверенных в установленном порядке), необходимых для осуществления контроля за полнотой и достоверностью сведений и документов, представляемых для назначения и выплаты страхового обеспечения, влечет взыскание со страхователя штрафа в размере 200 рублей за каждый непредставленный документ;

2) Представление страхователем недостоверных сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты страхового обеспечения, или их

сокрытие, повлекшие излишне понесенные расходы на выплату страхового обеспечения, влечет взыскание со страхователя штрафа в размере 20 процентов от суммы излишне понесенных расходов, но не более 5 000 рублей и не менее 1 000 рублей;

3) Нарушение страхователем установленного настоящим Федеральным законом срока представления страховщику сведений, необходимых для назначения и выплаты страхового обеспечения, влечет взыскание с него штрафа в размере 5 000 рублей.

3. С 1 января 2022 года вступил в силу измененный порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и по уходу за ребенком.

Вышеуказанный порядок будет действовать до 01.09.2027 года. Новый порядок утвержден постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Отметим, что изменения незначительны. В основном новое положение дублирует пункты действующего. Основные изменения:

1) размер пособия по временной нетрудоспособности, рассчитанный за месяц, в любом случае должен быть не менее МРОТ с учетом районного коэффициента. Дневной заработок определяется путем деления МРОТ с учетом районного коэффициента на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности. Добавим, что с 01.01.2022 Федеральным законом от 06.12.2021 № 406-ФЗ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составил 13890 рублей в месяц.

2) во всех случаях применения в расчете пособий размера МРОТ добавлен районный коэффициент. В ранее действующем порядке исчисления и расчета данное условие касалось не всех категорий лиц. В частности, добровольно присоединившимся к страхованию (нотариусам, ИП, адвокатам и т. д.) выплачивался только МРОТ без районных коэффициентов.

Важно, что пособия на основании МРОТ, а не среднего заработка рассчитываются для следующих лиц: адвокатов, ИП, нотариусов (занимающихся частной практикой), иных лиц, занимающихся частной практикой, членов семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ (для пособия по временной

нетрудоспособности и по беременности и родам); сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего времени, если их зарплата меньше МРОТ (для пособия по уходу за ребенком); совместителей; работников, имеющих страховой стаж менее 6 месяцев (пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам).

3) конкретизирован порядок расчета пособий для совместителей. С 2022 года если совместитель в двух предшествующих календарных годах работал у одного или нескольких других работодателей, то он вправе выбрать для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком любого из текущих работодателей (т.е. у которых он работает на момент наступления страхового случая). Размер пособия должен быть рассчитан исходя из среднего заработка у выбранного работодателя.

4. При удержании из заработной платы с 01.02.2022 необходимо учитывать прожиточный минимум.

Удерживать денежные средства из заработной платы работника по исполнительным листам теперь можно только таким образом, чтобы у работника осталась сумма прожиточного минимума для трудоспособного населения. Исключение составляют требования: по взысканию алиментов; возмещению вреда жизни и здоровью; в связи с потерей кормильца; возмещению ущерба, причиненного преступлением. По общему правилу вопросы с остатком денежных средств в размере прожиточного минимума решаются с судебными приставами. Должнику следует написать заявление и указать счет, с которого нельзя списывать денежные средства в размере, превышающем прожиточный минимум. Тем не менее работодателям тоже полезно знать об этом нововведении, т.к. исполнительные листы очень часто направляются им.

5. С 01.01.2022 изменились правила оплаты дополнительного отпуска при травме или профзаболевании.

Согласно подп. 10 п. 2 ст. 17 Закона № 125-ФЗ работодатель обязан предоставлять сотруднику, который нуждается в санаторно-курортном лечении из-за производственной травмы, профессионального заболевания, дополнительный оплачиваемый отпуск на весь период лечения, включая проезд к месту лечения и обратно. По новым правилам за 2 недели до даты начала дополнительного отпуска работодатель должен направить в ФСС РФ сведения о застрахованном лице, сведения из приказа о предоставлении отпуска, расчет размера оплаты отпуска, сведения о способе получения

оплаты отпуска работником. Сам отпуск оплачивается фондом в течение 2 рабочих дней с даты принятия решения об оплате в размере среднего заработка работника.

6. С 01.03.2022 уточнен порядок квотирования рабочих мест для инвалидов.

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» дополнен статьей 13.2. Согласно данной статье работодатели обязаны обеспечить трудоустройство инвалидов в соответствии с установленной квотой: если работников более 100 человек, то квота составляет от 2 до 4% от среднесписочной численности работников; если число работников от 35 до 100, то квота – до 3%.

Конкретный размер устанавливается законом субъекта РФ. При определении среднесписочной численности работников не учитываются: работники, занятые в филиалах и представительствах, расположенных в других регионах; работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и/или опасным. При этом филиалы и представительства должны соблюдать квоту отдельно по своей численности работников.

Обязанность работодателя по соблюдению квоты считается выполненной только при заключении трудового договора с инвалидом. Если до вступления в силу данных законодательных изменений можно было организовать рабочие места для инвалидов только в штатном расписании формально, то с марта текущего года необходимо оборудовать рабочие места и трудоустраивать таких граждан.

Важно, что за несоблюдение квоты приема на работу инвалидов работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.42 КоАП РФ. Штраф составляет от 5000 до 10 000 рублей.

7. В 2022 году изменились правила охраны труда.

Новая редакция раздела X Трудового кодекса РФ, который регулирует охрану труда, вступила в силу с 01.03.2022г. Большинство изменений направлены на обеспечение безопасности рабочих мест и привлечение работников к реализации положений об охране труда.

Введен запрет на работу в опасных условиях труда 4-го класса (новая статья 214.1 ТК РФ). Если по результатам спецоценки условия труда отнесены к 4-му классу опасности, руководитель работодателя обязан выполнить следующие действия:

- приостановить работу на этом рабочем месте до устранения опасности;

- обеспечить предоставление работнику всех гарантий и компенсаций (сохранить рабочее место, выплатить средний заработок — новая статья 216.1 ТК РФ) либо с его согласия перевести его на другую работу с размером заработной платы не ниже, чем была на опасном рабочем месте;

- разработать совместно с профсоюзной организацией (при ее наличии) план мероприятий по устранению оснований, повлекших опасность условий труда (копию плана направить в государственную инспекцию труда);

- выполнить все мероприятия по разработанному плану;

- после устранения опасности провести внеплановую специальную оценку условий труда на данном рабочем месте;

- возобновить работу на данном рабочем месте, если будет установлено снижение класса опасности условий труда по результатам спецоценки.

8. С 2022 года внедрен кадровый электронный документооборот.

Президент России подписал Федеральный закон от 22.11.2021 № 337-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». Поправки касаются электронного документооборота (ЭДО) в сфере трудовых отношений. Закон направлен на упрощение оформления кадровых документов. Так, соискатель может подобрать себе работодателя из другого региона, дистанционно пройти собеседование и заключить трудовой договор. Обязанности перейти на ЭДО пока нет, каждый работодатель сможет решить этот вопрос по своему усмотрению. В случае перехода работодателям не нужно дублировать электронные документы на бумажном носителе. Все взаимодействие с работниками будет происходить в электронной форме при использовании электронных подписей.

В электронном виде работник может знакомиться с внутренними документами работодателя, заключать трудовой договор, подавать заявления работодателю и т.д. Заявления и уведомления, направленные работником через систему автоматизации документооборота (СЭД), считаются полученными работодателем на следующий рабочий день после их направления.

Сотрудники, принимаемые на работу после 31.12.2021 или не имеющие до этой даты трудового стажа, обязаны использовать ЭДО, их согласие получать не требуется.

9. Принят Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Работодателям теперь придется отчитываться о приостановлении и возобновлении трудового договора с мобилизованным сотрудником. Отчеты

необходимо подавать в Пенсионный фонд. ПФР изменил формы СЗВ-ТД и СЗВ-СТАЖ. В СЗВ-ТД ввели коды «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ» и «ВОЗОБНОВЛЕНИЕ». Срок сдачи отчета – не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа о приостановлении или возобновлении договора. В отчет СЗВ-СТАЖ введут код «ВОЕНСЛ» для тех случаев, когда за сотрудником сохраняют рабочее место.

10. Принят Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

В Трудовом кодексе закрепили гарантии для мобилизованных и добровольцев. Работодатель должен учитывать семь привилегий для мобилизованных и членов их семей:

- мобилизованным сотрудникам и добровольцам нужно сохранить рабочие места;
- работнику придется выплатить заработную плату и другие выплаты за отработанное время не позднее дня приостановки трудового договора;
- сотруднику необходимо сохранить социально-трудовые гарантии, которые он получал до мобилизации;
- период приостановки трудового договора нужно зачесть в трудовой стаж работника и стаж работы по специальности;
- сотрудники могут вернуться к своим прежним должностным обязанностям в течение трех месяцев после окончания военной службы;
- членов семей мобилизованных и добровольцев нельзя отправить в служебные командировки без письменного согласия, привлечь к сверхурочной и ночной работе и к работе в выходные и праздничные дни;
- у членов семей мобилизованных граждан и добровольцев теперь есть преимущественное право сохранения работы при сокращении.

Краткий обзор вышеуказанных новелл законодательства РФ поможет работодателям выстроить работу учреждения с соблюдением нормативно-правовых норм и избежать административных штрафов.

Список используемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // СПС КонсультантПлюс.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // СПС КонсультантПлюс.
3. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» дополнен ст. 15.2 «Ответственность за совершение нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС КонсультантПлюс.
4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СПС КонсультантПлюс.
5. Федеральный закон «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 06.12.2021 № 406-ФЗ // СПС КонсультантПлюс.
6. Федеральный закон от 22.11.2021 № 337-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
7. Федеральный закон от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
8. Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.
9. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 // СПС КонсультантПлюс.
10. Постановление Правительства РФ от 11.09.2021 № 1540 «Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС КонсультантПлюс.